

PROGRAM

- Hvornår må arbejdsgiver kontakte medarbejdere?
- Tilkaldevikarer
- Lov om tidsbegrænset ansættelse, herunder retten til fastansættelse
- Begivenhedsansættelser
- Kørsel i egen bil
- Fra deltid til fuldtid, når der er ledige timer
- Spørgehjørnet

TILKALDEVIKARER

OM TILKALDEVIKARER

- Ansættelsen ophører ved tilkaldets afslutning
- Man indgår en aftale om ansættelse, hver gang man bliver tilkaldt
- Man bliver aflønnet med timeløn
- Man har ret til at afslå en tilbudt vagt
- Tilkaldevagter må ikke være planlagt adskillige dage i forvejen – det må alene være tilkald
- Tilkaldevikarer må ikke indgå i en vagtplan – det må alene være tilkald
- Tilkaldevikarer må ikke have adskillige planlagte vagter – alene tilkald – og kun én vagt ad gangen

ALTERNATIVER TIL BRUG AF TILKALDEVIKARER

- Fastansættelse med nedsat tid – fx 15 timer i gennemsnitlig ugentlig arbejdstid
- En tidsbegrænset ansættelse med angivet ugentlig arbejdstid
Tidsbegrænsningen skal kunne begrundes sagligt og kan, når der foreligger en saglig begrundelse, forlænges
- Timelønnet vikar på under 8 timer ugentligt
- Brug af vikarkorps

RET TIL FASTANSÆTTELSE

RET TIL FASTANSÆTTELSE

Hvis en kollega er ansat som timelønnet vikar og opfylder nedenstående kriterier:

- En gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer og
- Er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse

Så har vedkommende - jf. Overenskomst for socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. § 3 - ret til at blive aflønnet med månedsløn og de deraf følgende fordele.

Derfor vil vi henstille til, at dette bliver ændret med tilbagevirkende kraft hurtigst muligt.

OVERENSKOMSTEN OM RET TIL MÅNEDSLØN

§ 3. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Ansatte efter denne overenskomst, som

- har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer og
 - er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse,
- aflønnes med månedsløn, jf. kapitel 2.

Bemærkning

Mere end 1 måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra 1. november 2011 til og med 1. december 2011 eller ansættelse fra 16. januar 2012 til og med 16. februar 2012.

OVERENSKOMSTEN OM RET TIL MÅNEDSLØN

§ 3. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 2

Ansatte efter denne overenskomst, som

- har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer eller
 - er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse,
- aflønnes med timeløn, jf. kapitel 3.

Bemærkning

Højst 1 måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra 1. november 2011 til og med 30. november 2011 eller ansættelse fra 16. januar 2012 til og med 15. februar 2012.

Parterne er enige om, at ansættelser med under 8 timers ugentlig beskæftigelse bør undgås.

LOV OM TIDSBEGRÆNSEDE ANSÆTTELSESR

DEFINITION, FORMÅL & ANSÆTTELSESVILKÅR

En arbejdstager i et ansættelsesforhold, der er etableret direkte mellem arbejdstager og arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelsesforholdets udløb er fastsat på baggrund af **objektive kriterier** som eksempelvis et barselsvikariat.

Fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold i stedet for en fastansættelse.

Må ikke være mindre gunstige end dem, der gælder for en fastansat i en tilsvarende stilling. Hvis der er forskel, skal disse være begrundet i objektive forhold og ikke alene, at det skyldes en tidsbegrænset ansættelse.

Bekendtgørelse af lov om tidsbegrænset ansættelse

"§ 1. Lovens formål er at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at anvende princippet om ikkeforskelsbehandling og at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold."

LOV OM TIDSBEGRÆNSEDE ANSÆTTELSE

OBJEKTIVE GRUNDE

”§ 5. Fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold kan kun ske, hvis fornyelsen er begrundet i objektive forhold, jf. dog undtagelsen i stk. 2 og bestemmelserne om åremålsansættelse i lov om tjenestemænd. Det gælder f.eks. fornyelse,

- 1) der skyldes uforudselige forfald som sygdom, graviditet, barsel, orlov, borgerligt ombud,*
- 2) der følger efter ophør af tids- eller opgavebestemt akkord, eller*
- 3) der er nødvendig til løsning, herunder udbedring, af en oprindelig bestemt arbejdsopgave af midlertidig karakter.”*

LOV OM TIDSBEGRÆNSEDE ANSÆTTELSER

ARBEJDSGIVERS FORPLIGTIGELSER

- Arbejdsgiver er pligtig til at informere tidsbegrænsede arbejdstagere om, hvilke ledige stillinger, der måtte være opslået, så de har mulighed for at søge disse.
- Arbejdsgiver er pligtig til at lette adgangen til passende faglig uddannelse for tidsbegrænsede arbejdstagere, så de derved kan forbedre deres kvalifikationer og kompetencer og dermed deres videre beskæftigelsesmuligheder.

SANKTIONER VED OVERTRÆDELSE AF LOVEN OM TB. ANSÆTTELSER

- En arbejdstager, der har fået sine rettigheder krænket i henhold til loven, kan tilkendes en godtgørelse.
- Afskediges en arbejdstager, fordi vedkommende har rejst berettigede krav, kan arbejdsgiver ligeledes blive pligtig til at betale en godtgørelse.
- Godtgørelsesniveauet må siges at være moderat og ligger i omegnen af kr. 5.000 – kr. 25.000 afhængigt af forseelsens størrelse.

DOM - BESKRIVELSE

4 elektrikere - Østre Landsrets dom af 28. juni 2013.

Arbejdede på et stort togprojekt.

Deres første ansættelse skulle ophøre 25. september 2009.

Denne blev af forskellige årsager forlænget 4 gange på følgende datoer:

- 25. september 2009
- 5. april 2010 (ved brev af 29. marts 2010)
- oktober 2010
- 21. januar 2011

Grundet manglende værkstedskapacitet blev projektet flere gange stoppet, derfor havde de gentagne forlængelser til formål at færdiggøre projektet.

De 4 elektrikere brugte omkring 1/3 del af deres ansættelsesperioder på andre opgaver end togprojektet.

DOM – ØSTRE LANDSRET KENDELSE

ØSTRE LANDSRET

"Henset til, at indstævnte 4 gange forlængede de tidsbegrænsede ansættelser og herunder den 29. marts 2010 forlængede ansættelserne i en situation, hvor nulstillingen af de 24 danske tog var udført, og det var usikkert, hvornår arbejdet med nulstillingen af yderligere tog kunne forventes igangsat, findes indstævnte ikke at have godtgjort, at tidsbegrænsningerne i alle tilfælde beroede på objektive forhold."

Som et resultat af dommen havde de 4 elektrikere krav på almindelige ansættelsesvilkår og dermed løn i opsigelsesperioden, og de havde krav på en godtgørelse efter lov om tidsbegrænset ansættelse.

DOM – SL SELVEJENDE INSTITUTION

Arbejdsgiver er en selvejende institution, der har ansat arbejdstager i en tidsbegrænset stilling på 9 måneder og efterfølgende forlænget denne stilling 3 gange af 3 måneder.

Ved den selvejende institution var den altovervejende del af arbejdet finansieret af offentlige satspuljemidler, som kommer fra den nationale handleplan til bekæmpelse af handel med mennesker.

Disse midler bevilges på baggrund af tidsafgrænsede handleplaner.

De 4 på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser fulgte tidsmæssigt økonomiske bevillinger fra Center mod Menneskehandel.

KONKLUSION: Dommen viser, at arbejdstager ikke har krav på opsigelsesvarsel og godtgørelse efter lov om tidsbegrænset ansættelse, når arbejdsgiver kan godtgøre, at der foreligger objektive grunde til at forlænge en tidsbegrænset ansættelse til 4 på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser.

CASE – FORESPØRGSEL FRA TR

Vi har haft en uddannet socialpædagog ansat i 2 på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser.

Nu er vi i den situation, at arbejdstager, arbejdsgiver og TR ønsker at forlænge med en tredje tidsbegrænset ansættelse på 3 måneder.

Der er opgaver til perioden, og hvis ikke der er velvillighed til at lave en tredje tidsbegrænset ansættelse med pågældende socialpædagog (fordi hun har et solidt kendskab til organisationen og det daglige arbejde), vil ledelsen undlade at etablere en stilling, og det faste personale må varetage opgaverne.

ER DET OK AT FORLÆNGE ELLER ER DER KRAV OM EN FASTANSÆTTELSE?

OPSUMMERING LOV OM TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE

- Ifølge lov om tidsbegrænset ansættelse kan forlængelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser alene ske, hvis forlængelsen er begrundet i **objektive forhold**.
- Hvis der ikke er tale om forlængelse af ansættelserne, men om flere adskilte ansættelser, kan lov om tidsbegrænset ansættelse ikke bringes i anvendelse.
- Det er derfor lovligt, at en tidsbegrænset ansat arbejdstager bliver ansat i et vikariat grundet orlov, og efterfølgende bliver ansat i en tidsbegrænset stilling i et barselsvikariat for en anden konkret arbejdstager.
Det er dog en forudsætning, at arbejdsgiveren ikke var bekendt med barselsvikariatet på det tidspunkt, da den første tidsbegrænsede stilling blev indgået for at kunne godtgøre, at der forelå objektiv grund til den oprindelige midlertidige stilling.
- Ret til dagpenge, ledighedsforsikring og G-dage.

BEGIVENHEDSANSÆTTELSE

Nedenstående er eksempler, hvor der er anvendt begivenhedsansættelser:

- "Da ansættelsen er knyttet op på de ekstra midler, som arbejdspladsen får i forhold til en navngiven borger, er ansættelsen tidsbegrænset og ophører derfor uden yderligere varsel, hvis pågældende borger fraflytter eller bevillingen ophører."
- "Ansættelsen er tidsbegrænset og ophører uden yderligere varsel, når stillingen er blevet besat efter gennemførelse af normal ansættelsesprocedure."
- "Ansættelsesformen bruges for at dække TR's timer brugt i Hoved MED, så længe TR varetager denne opgave."

Vi har også tidligere set ansættelsesformen brugt ved medarbejders sygdom og medarbejders børns alvorlige sygdom.